

المحاضرة الاولى نظام العمل والخدمة المدنية

من أهم الأهداف لأي نظام (قانون)، تنظيم المجتمع من خلال وضع قواعد عامة ومجردة الهدف منها تنظيم سلوك الافراد في المجتمع، وغالبا ما تقترن هذه القواعد بجزاء يتم ابقاعه على المخالف وقد أدى تطور المجتمعات وانتشار الآلة والصناعة والانشاءات الى جعل الفئة العاملة من أكبر الفئات في المجتمع. وهذه الفئة العاملة تضم عاملون في القطاع العام واخرون في القطاع الخاص، لذا كان لا بد من وجود نوعين من القواعد التي تنظم علاقات هذه الفئة العاملة.

النوع الأول من القواعد يخص العاملون في القطاع العام وهي القواعد الخاصة بالخدمة المدنية وهذه تخرج عن مجال الدراسة.

أما الفئة الأخرى وهم العاملون في القطاع الخاص او ان عملهم خاضع للقانون الخاص فهم مجال الدراسة. ولا يخفى عليكم أن علاقات العمل تتكون بين طرفين، هم العمال واصحاب العمل، وكل طرف من هؤلاء له مصالح يريد تحقيقها تتعارض مع مصالح الطرف الاخر، فالعامل يهمله ان يكون له اجرا كافيا، في ظروف عمل مناسبة، واستمرارية هذا العمل، أما صاحب العمل فيهمه خفض تكلفة الإنتاج من خلال إعطاء أجور قليلة، والتوفير في ظروف العمل. أما الدولة فيهمها استقرار سوق العمل وحصول كل صاحب حق على حقه، لذلك كان تدخلها بوضع نظام للعمل تنظم فيه سوق العمل وتحدد حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل.

هذا فضلا عن ان العمل وتنظيمه اكتسب أهمية دولية لأنه يعتبر من حقوق الانسان الأساسية فوجدت لذلك كثير من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل.

مشأة نظام العمل				
أول نظام كان خاص بالتعويض عن إصابات العمل صدر عام ١٣٥٦ وجاء في ٢٤ مادة.	نظام العمل والعمال صدر عام ١٣٦١ وجاء في ١٢ مادة.	نظام العمل والعمال المستقى من قانون العمل المصري ١٩٤١ صدر في ١٣٦٦ وجاء في ٦٠ ماد.	نظام العمل والعمال الصادر في ١٣٨٩ جاء في ٢١١ مادة.	نظام العمل السعودي الحالي الصادر في ١٤٢٦ جاء في ٢٤٥ مادة.

أولا تعريف نظام العمل :

نظام العمل هو (مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص اخر وتحت ادارته وإشرافه مقابل اجر).

من هذا التعريف يتضح خصائص العمل الذي يحكم بنظام العمل، وهي : أن يكون خاصاً، ان يكون مأجوراً، ان يكون تابعاً.

الخاصية الأولى : ان يكون العمل خاصاً.

ومعنى ذلك أن يكون العمل الذي ينطبق عليه نظام العمل خاضع للقانون الخاص لذا فهو يحكم الافراد او الأشخاص الاعتباريين العاديين في علاقات العمل التي تنشأ بينهم، ويخرج من اطاره علاقات العمل مع الدولة واجهزتها، وهذا على سبيل الأصل فقد ينطبق نظام العمل على بعض العاملين في الدولة استثناء لحكمة سنراها في وقتها.

ايضا تعريف نظام العمل :

مجموعة القواعد القانونية، التي تنظم علاقات العمل التابع، والتي تنشأ بين صاحب العمل والعامل الذي يعمل تحت دارته وإشرافه، ويبين حقوق والتزامات كل من طرفي هذه العلاقة.

المقصود بالعمل التابع :

هو العمل الذي يتم تحت إدارة وإشراف وتوجيه الغير (صاحب العمل)، وهذا هو ما يطلق عليه عنصر علاقة التبعية، هو أحد العنصرين المميزين لعقد العمل.

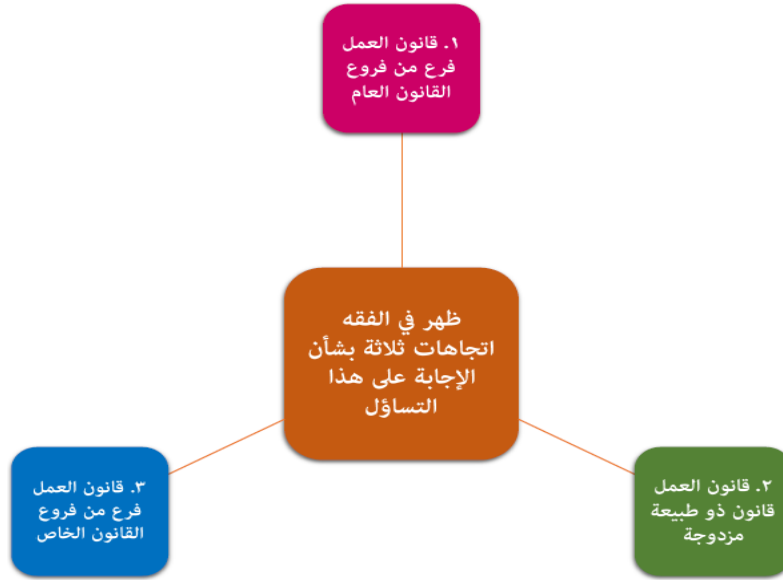
لا يخضع لنظام العمل :

من يقوم بعمل مستقل، غير خاضع في مباشرته لرقابة وإشراف غيره، كمن يمارس حرفة أو تجارة.

موضع نظام العمل بين بقية فروع القانون

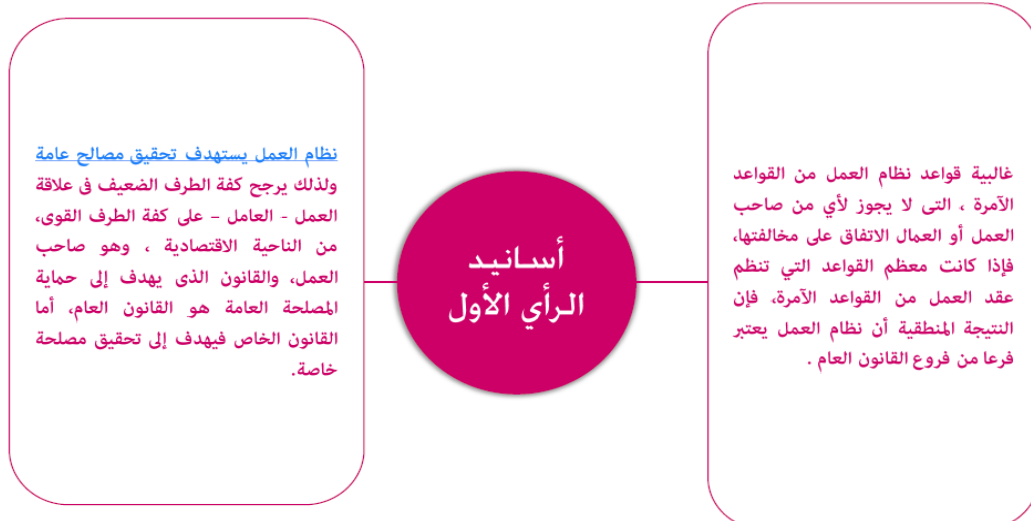
فروع القانون	
القانون الخاص	القانون العام
هو مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد أو بينهم وبين الدولة باعتبارها شخصا عادياً.	هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات التي تكون الدولة فيها طرفاً ذات سيادة، سواء أكانت هذه العلاقات بين الدولة وبين غيرها من الدول أم بين الدولة و الأشخاص العاديين.

هل نظام العمل فرع من فروع القانون العام؟
أم أنه فرع من فروع القانون الخاص؟!



الاتجاه الأول : نظام العمل فرع من فروع القانون العام.

يرى أن نظام العمل فرعاً من فروع القانون العام، على الرغم من نشأته في أحضان القانون الخاص.



نقد أسانيد الرأي الأول

- العبرة في تقسيم القانون إلى عام وخاص ليست بطبيعة القواعد القانونية (أمرة أو مكملة)، وإنما بالنظر إلى ما إذا كانت الدولة تظهر في العلاقة القانونية بوصفها صاحبة سلطة وسيادة، فتكون أما علاقة القانون العام، أما إذا ظهرت كفرد عادي، فتكون أما علاقة القانون الخاص.
- لا يمكن التسليم بأن القانون العام هو الذي يستهدف تحقيق مصلحة عامة في حين أن القانون الخاص يستهدف تحقيق مصلحة خاصة، وذلك لأن كل فروع القانون سواء أكان (عاما أو خاصا) إنما تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة.

الاتجاه الثاني : قانون العمل قانون ذو طبيعة مزدوجة :

أسانيد الرأي الثاني

نظام العمل - وان كان يحسب نشأته يعد أحد فروع القانون الخاص، إلا أن ما لحق هذا القانون من تطور، قد أدى إلى دخول كثير من قواعد القانون العام بين أحكامه. ومن بينها القواعد التي تقرر عقوبات جنائية عند مخالفة بعض أحكامه، ولا يقصد بذلك أن نظام العمل قد أصبح فرعا من فروع القانون العام، لأن علاقات العمل لا تزال أهم الموضوعات التي يضطلع بتنظيمها هذا القانون، وهي علاقات خاصة.

الاتجاه الثالث : قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص :

أسانيد الرأي الثالث

طبيعة العلاقات التي ينظمها هذا القانون يغلب عليها طابع القانون الخاص، باعتبار أنها لا تتعلق بتنظيم السلطات العامة في الدولة.

الخصائص المميزة لنظام العمل

نشأ نظام العمل، في أحضان قاعدة اجتماعية أساسية، هي "العدالة الاجتماعية"، تلك العدالة التي اقتضت تدخل هذا لفرع من فروع القانون، في العلاقات الإنسانية الخاضعة لمبادئه وأحكامه، بهدف حماية الطرف الضعيف الذي وضعته ظروفه الاقتصادية والاجتماعية، في مركز تابع وضعيف من الناحية الاقتصادية. وتحقيقا لهذا الغرض، فقد تميز نظام العمل بمجموعة من الخصائص التي جعلته يخرج، في كثير من أحكامه على لصفة الأساسية التي تتميز بها القواعد القانونية في فروع القانون الأخرى، ألا وهي صفة العمومية والتجريد.

الخصائص المميزة لنظام العمل

- ١- الطابع الواقعي لنظام العمل.
- ٢- الصفة الأمرة لقواعد نظام العمل.
- ٣- التفنيش على العمل.

أولا : الطابع الواقعي لنظام العمل

من خصائص القاعدة القانونية.

العمومية والتجريد.

ويقصد بالتجريد أن خطاب القاعدة القانونية لا يتوجه إلى شخص بعينه أو واقعة بذاتها، وإنما لكافة الأفراد.

أما الطابع الواقعي لنظام العمل.

يقصد به أن أحكامه تبعد عن العمومية والتجريد، حتى يمكن مواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل.

ولذلك ..

- فإن أحكام هذا القانون تتنوع وتختلف باختلاف المخاطبين بأحكامه، وبما يتفق والظروف الخاصة بكل منهم.
- فظروف العمل في القطاع الصناعي تختلف عن ظروف العمل في القطاع الزراعي، وهو ما يدفع المنظم إلى التنوع في الأحكام التي تحكم هذه العلاقات العمالية الخاصة بكل طائفة.
- وظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة والحدث العامل، ومن ثم فإن المنظم يضع القواعد المنظمة لعمل كل منهم بما يتلاءم وظروفه، حيث يحرم المنظم عمل النساء ليلا، كما يحرمه كذلك في بعض الصناعات التي يرى أنها لا تتلاءم مع طبيعة الحدث والمرأة.
- وأيضا يحرم عمل الحدث قبل بلوغ الحد الأدنى لسن التشغيل المحدد نظام، وهو خمسة عشر عاما ، ويفرض حدا أقصى لساعات عملهم، ولا يجيز تشغيلهم ليلا، ولا ساعات عمل إضافية.

- وهذه التفرقة التي يجريها نظام العمل بين المخاطبين بأحكامه على الرغم من أنها تعد خروجاً على صفة العمومية والتجريد التي تتمتع بها القاعدة القانونية، إلا أنها تعد دلالة أكيدة على أن نظام العمل قانون ذو طابع واقعي يتأثر بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية.

ثانياً : الصفة الأمرة في إطار نظام العمل :

الصفة الأمرة في إطار نظام العمل تعنى بطلان الاتفاق على مخالفة أحكامه، وهو في ذلك لا يختلف عن الفروع الأخرى للقانون.

ما يميز نظام العمل :

أنه ليس كل اتفاق على مخالفة أحكامه - حتى ولو كانت أمره - يقع باطلاً ، فالاتفاق على مخالفة أحكام نظام العمل لا يقع باطلاً إذا كانت هذه المخالفة تؤدي إلى تحقيق مصلحة العامل ، فالشرط المخالف لنظام العمل يقع صحيحاً متى كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل، أو تحقق مصلحة أكبر للعامل.

النتائج المترتبة على مخالفة القواعد الأمرة

أ. وقوع الشرط المخالف لها باطلاً

إذا لم تكن المخالفة محققة لمصلحة العامل، فتسرى عليها القاعدة العامة بشأن الصفة الأمرة للقاعدة القانونية، وهي وقوع الشرط المخالف لها باطلاً.

ماذا لو:

تنازل العامل عن حقوقه كلها أو بعضها بموجب اتفاق بينه وبين صاحب العمل. لقد حسم المنظم السعودي في نظام العمل الحالي هذا الأمر بنص المادة الثامنة، والذي يقضي ببطلان كل شرط أو إبراء يتنازل العامل بموجبه عن حقوقه المقررة بموجب نظام العمل أثناء سريان العقد ، مالم يكن أكثر فائدة للعامل وهو ما يترتب عليه القول بصحة هذا التنازل، حال تمامه بعد انتهاء العقد.

ب. الجزاء الجنائي على مخالفة نظام العمل :

إمعاناً من المنظم في المحافظة على احترام قواعد نظام العمل، وعدم الخروج عليها، نجده إلى جانب الجزاء المدني المتمثل في البطلان، يقرر جزاء جنائياً على مخالفة القواعد الأمرة، ويحرص المنظم على تشديد العقاب في حالة تعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

ثالثاً : التفتيش على العمل

إنشاء جهاز للتفتيش على العمل :

قد لا يكفي مجرد إضفاء الصفة الأمرة على قواعد نظام العمل، لفرض أحكامه على المخاطبين بها ومنعهم من مخالفتها، فتعتمد الدولة إلى إنشاء جهاز للتفتيش على العمل تكون مهمته مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام.

صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل والحق في الدخول إلى أماكن العمل

وحتى يتمكن مفتشو العمل من القيام بوظيفتهم بشأن مراقبة احترام أحكام القانون، فقد خلع عليهم المنظم وصف الضبطية القضائية، وأعطاهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل، أثناء ساعات العمل، ليلاً أو نهاراً، مع منحهم كافة الصلاحيات اللازمة للقيام بالتفتيش، كفحص الأوراق والدفاتر المتعلقة بالعمل وطلب كافة البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم في هذا الشأن .

وتسهيلاً لمفتشي العمل في القيام بمهمتهم فقد ألزم نظام العمل أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم بأن يسهلوا مهمة هؤلاء المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بمهمتهم.

ولما كان القيام بعملية التفتيش من شأنها أن تتيح لمن يقوم بها الاطلاع على أسرار المنشأة، وهو ما قد يؤدي إلى الإضرار بمصالح صاحب العمل، فقد نص نظام العمل على ضرورة أن يحلف مفتشو العمل اليمين عند تعيينهم أمام وزير العمل، بأن يؤديوا عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سرا من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي، اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم، حتى بعد تركهم العمل.

سئل أحد القادة :

كيف استطعت أن تمنح الثقة في مرؤوسيك ؟

فأجاب : كنت أرد بثلاث :

من قال : لا أقدر ، قلت له : حاول

من قال : لا أعرف ، قلت له : تعلم

من قال : مستحيل ، قلت له : جرب

الخاصية الثانية: أن يكون العمل مقابل أجر.

ومعنى ذلك أن يكون العمل مأجورا بغض النظر عن طبيعة هذا الاجر، فيخرج من نطاقه العمل المجاني او التطوعي.

الخاصية الثالثة: أن يكون العمل تابعا.

لعل هذه الخاصية الأهم ذلك انها المعيار الذي يميز عقد العمل عن غيره فيجب ان يكون العامل تابعا لصاحب العمل تبعية قانونية إدارية، ولا تشترط التبعية الفنية وهذه الخصائص نجدها في نظام العمل السعودي حيث نصت.

المادة الخامسة:

تسري أحكام هذا النظام على:

كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر .

أهمية نظام العمل

١- الأهمية الاجتماعية لنظام :

العمال واصحاب العمل هم من أكبر الفئات في المجتمع والنظام يحدد ساعات العمل والأجور والاجازات وظروف العمل بشكل عام مما ينعكس على الحياة الاجتماعية للعمال، وكذلك فانه يحدد شروط وظروف عمل النساء والأطفال وعقود التدريب المهني.

والعامل غالبا هو الطرف الضعيف في العمل وهو تابع في عمله لصاحب العمل وهذا يؤدي الى تحكم اصحاب العمل في العمال، لذلك فان نظام العمل يقيم التوازن بين طرفي العلاقة مما يحقق التوازن الاجتماعي.

٢- الأهمية الاقتصادية لنظام العمل :

أ- تشغيل الايدي العاملة : من خلال قواعد نظام العمل يتم تحدد ساعات العمل وظروف العمل، مما يمكن الدولة من الحد من البطالة، كذلك تحدد سن العامل ومنع تشغيل الصغار الامر الذي يحفظ عليهم صحتهم، مما يجعلهم جاهزين للعمل عند بلوغهم السن النظامي.

ب- القوة الشرائية للعمال : تنظيم ضمان حصول العامل على اجر عادل وكذلك حقوق العمالية، وعدم فصله تعسفا يؤدي الى زيادة القوة الشرائية للعمال مما يؤثر على حركة الإنتاج والاستهلاك بشكل عام في الدولة.

ج- الاعباء المالية للمشروعات : تنظيم العمل بإلزام صاحب العمل بحد أدنى للأجور وفرض ظروف جيدة للعمل وكذلك اشترك التأمينات الاجتماعية قد يؤدي الى زيادة كلفة الإنتاج على اصحاب العمل، لذلك يجب عدم المبالغة في هذه الامور، ودراسة الاثار الاقتصادية لتنظيم سوق العمل.

ثالثا : نشأة نظام العمل وتطويره:

أ- نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية لسنة ١٣٥٦ يقتصر النظام على العاملين لدى الشركات الاستثماري التي تقوم بالتنقيب عن النفط ولم يتضمن تنظيما كاملا لعلاقات العمل

ب- نظام العمل والعمال جاء لسنة ١٣٦١ جاء في ١٧ مادة وجاء مكملا لنظام تعويض عمال المشاريع الصناعية فحدد شروط العمل وساعاته والتفتيش والصلاحيات المفتشين

ج- نظام العمل والعمال لسنة ١٣٦٦ جاء في ٦٠ مادة وجاء اكثر شمولا من سابقه وتأثر بقانون عقد العمل الفردي المصري واشتمل هذا النظام على تحديد شروط العمل وساعاته وحماية الأجر وسن العامل وغيرها

د- نظام العمل والعمال لسنة ١٣٨٩ جاء في ٢١١ مادة وجاء شاملا لكل المسائل التي تنظمها أنظمة العمل الحديثة

هـ- نظام العمل الحالي الصادر بمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ وتم نشره في الجريدة الرسمية بعد رقم (٤٠٦٨) وتاريخ ١٤٢٦/٩/٢٥ والعمل به بعد مضي ١٨٠ يوما من تاريخ نشره اي ١٤٢٧/٣/٢٥ وفقا للمادة (٢٤٥)

من النظام

رابعاً : خصائص ومبادئ العامة لنظام العمل

١- الطابع الواقعي لنظام العمل يتمثل فيما يلي :

الأصل في الأنظمة أنها واقعية، لأنها ما كانت الا لتنظيم المجتمع، فلا تكون كذلك الا باقترابها من الواقع، لكن هذه الواقعية تظهر في نظام العمل بصورة أكثر وضوحاً. فنجد أن المنظم راعى في هذا النظام كل فئة بما يتناسب مع طبيعتها ظروفها، فنظام العمل راعى أطراف العلاقة من حيث الجنس والسن والجنسية والحالة الاجتماعية، كذلك فهو يراعي اصحاب العمل ومقدرتهم المالية، كما أنه يراعي ظروف العمل فتختلف القواعد الخاصة بتشغيل العمال في الزراعة عنها في الصناعة وهكذا ومراعاة لهذه الواقعية نجد أن النظام تضمن القواعد العامة وترك التفاصيل للوائح والقرارات الوزارية حتى يكون هناك مرونة في تغييرها بما يتلاءم مع الواقع والمستجدات.

٢- الطبيعة الآمرة الحمائية لقواعد نظام العمل :

معناها : الأصل في قواعد النظام الخاص أنها تنقسم الى قواعد امرة ومكملة، لكن في نظام العمل كل قواعده أمرة ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها الا فيما هو لمصلحة العامل، والسبب في ذلك حفظ التوازن بين طرفي العلاقة، ولما كان العامل الطرف الضعيف في هذه العلاقة كانت هذه القواعد امرة لحماية من تحكم وسلطة اصحاب العمل هذا فيما يتعلق بالقواعد التي تقرر الحماية لمصلحة العمل. اما الجزء الآخر من القواعد والتي تقرر الحماية للعلاقات العمل بشكل عام فيما فيه حماية للنظام العام في الدولة، فالقواعد هنا أيضا امرة ولا تجوز مخالفتها لمصلحة أي طرف حتى ولو كان العامل، وذلك مثل القواعد الخاصة بالتفتيش.

نتائج الطبيعة الامرة الحمائية

أ- سريان قواعد نظام العمل الجديد بأثر فوري :

كلما كانت قواعد النظام متعلق بالنظام العام فإنها تسري بأثر فوري ومباشر حتى ولو كانت العلاقة التي تحكمها رتب في الماضي، والهدف من ذلك توحيد النظام المطبق على هذه العلاقات، ونظام العمل يسري عليه ذلك منعا لتعدد الأنظمة التي تحكم علاقة العمل الواحد، والطبيعة الحمائية تجعل لعلاقة العمل رجعية فقط فيما هو أصلح للعامل

ب- إقليمية نظام العمل :

نظام العمل يسري على كل الأراضي السعودية، وعلى كل الأشخاص الموجودين عليها بغض النظر عن جنسياتهم

ج- جواز الشروط المخالفة للأصلح للعمال :

وهذا استثناء من كون قواعد نظام العمل امرة، لكن شريطة أن تكون في هذه المخالفة في مصلحة العمل ولا تمس النظام العام للدولة، مثل القواعد الخاصة بتنظيم الإجازات

د- بطلان الشروط التي تتضمن تنازل عن حق من حقوق العامل :

المادة الثامنة :

يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصلحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل وهكذا يستنتج من نص المادة أعلاه أن الإبراء و الصلح في القضايا العمالية يكون باطلا، إلا أن ذلك مقرون الشرطين :

الشرط الأول أن يكون مصدر الحق محل الإبراء أو الصلح هو نظام العمل، اما إذا كان مصدره عقد العمل، وكان طبعاً يزيد عما هو مخول نظاماً وتصلح عليه العامل، أو أبرأ منه صاحب العمل، فهذا يجوز بناء على مفهوم المخالفة لنص المادة ٨ من نظام العمل، بشرط عدم المساس بالحدود الدنيا المنصوص عليها نظاماً. الشرط الثاني يجب للحكم بالبطلان إلا يقع الصلح أو الإبراء خلال سريان عقد العمل، أما إذا حصل بعد إنهائه فلا يطال أي منهما بالبطلان حيث ويصير الحق في هذه الحالة كسائر الحقوق المالية يمكن التنازل عنها والتصلح عليها إذا كان العامل متمتعاً في نظرنا بأهلية الأداء. وتجدر الملاحظة أن البطلان يمس الشرطة دون العقد.

هـ- تفسير قواعد نظام العمل بما هو الصلح للعمل :

القاعدة في تفسير العقود أن القاضي يبحث عن الإدارة المشتركة للمتعاقدين، وعند الشك يفسر العقد او الشروط الغامضة لمصلحة المدين، وكذلك الحال بالنسبة للنظام الذي يحكم العقل لكن في علاقات العمل من الغموض يفسر لمصلحة العامل إذا كانا متعلق بقاعدة حمائية له.

و- مراعاة مصلحة العامل في اثبات وجود عقد العمل.

المادة الحادية والخمسون :

- يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

ز- الحماية الجزائية لقواعد نظام العمل :

لم يكتف المنظم بترتيب البطلان على مخالفة قواعد العمل، إنما راتب بعض العقوبات الجزائية على مخالفة أحكام نظام العمل وقد خصص الباب الخامس عشر من نظام العمل لذلك وهذه العقوبات تمس صاحب العمل أو حتى العامل الذي يخالف نظام العمل، والغرامات التي تحصل تعود بالنفع على جميع العمال حيث أنها تؤول إلى صندوق الموارد البشرية، ولضمان ضبط المخالفات وجدت قواعد خاصة بالتفتيش.

خامسا : مصادر نظام العمل :

ويقصد بها من أين يستمد القاضي القواعد التي يطبقها على القضايا المعروضة أمامه.

مصادر نظام العمل السعودي : أ- مصادر داخلية. ب- مصادر دولية تتمثل في الاتفاقيات الدولية والإقليمية.

المصادر الاسترشادية : أ- السوابق القضائية. ب- العرف.

المصادر الرسمية : أ- الكتاب والسنة. ب- ما يصدر ولي الأمر من أنظمة بما لا يتعارض مع الكتاب والسنة.

النظام الأساسي للحكم : أ- الأنظمة العادية بما فيها نظام العمل. ب- اللوائح التنفيذية. ج- القرارات الوزارية.

ومن المصادر التي يعود لها القاضي بشروطها : أ- عقد العمل. ب- لائحة تنظيم العمل الداخلية.

سادسا : سريان نظام العمل تنص المادة الخامسة من نظام العمل :

تسري أحكام هذه النظام على :

- 1- كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
- 2- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
- 3- عمال المؤسسات الخيرية.
- 4- العمال في المنشآت الزراعية و الرعوية التي تشغل عشرة عمال فأكثر.
- 5- العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
- 6- العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها.
- 7- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
- 8- العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

1- ملاحظات حول النص :

1- الفقرة الأولى حددت القاعدة العامة في سريان النظام وهي وجود عقد عمل مأجور، تتوفر فيه التبعية القانونية والإدارية لأصاحب العمل.

2- بقية الفقرات فيها تعداد لأنواع عقود العمل.

3- اخضع النظام بعض عمال الحكومة و الجمعيات خيرية.

4- اخضع النظام عقود التدريب المهني مع انها تجمع بين التدريب العمل.

5- كل مجالات العمل متساوية في الخضوع لنظام العمل الا القطاع الزراعي، له شروط خاصة بالخضوع.

2- نظرة على عقود التدريب المهني :

خصص المنظم الباب الرابع للحديث عن التدريب والتأهيل، وقد قسمه المنظم الى قسمين الأول لتدريب عمال صاحب العمل، اما الثاني وهو محور الحديث فخصه بالحديث عن تدريب غير عمال صاحب العمل واحكامه في المواد التالية:

(الفصل الثاني) عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل

المادة الخامسة والأربعون : عقد التأهيل والتدريب عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.

المادة السادسة والأربعون : يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

المادة السابعة والأربعون : للوزير أن يلزم المنشآت - التي يحددها بقرار منه - بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الكليات والمعاهد والمراكز وخريجيتها، بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمداد ومكافآت المتدربين التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وإدارة المنشأة المعنية.

المادة الثامنة والأربعون : لصاحب العمل ان ينهي التأهيل أو التدريب إذا لمسه من المتدرب عدم قابلية أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة، وللمتدرب أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق.

وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب. وجوز لصاحب العمل أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه بعد انقضاء مدة التدريب، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة أو (سنة) أيهما أطول.

المادة التاسعة والأربعون : تسري على عقد التأهيل والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.

٣- عمال الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة :

الأصل في هؤلاء ان يخضعوا لنظام الخدمة المدنية، فلماذا تم اخضاعهم لنظام العمل؟
يتم اخضاعهم لنظام العمل إذا توفر معيارين الأول متعلق بطبيعة العمل والثاني بكيفية التعيين.

مادة ٢ من لائحة المعينين على بند الأجور :

أ- مجموعة العاديين :

وهم : عمال النظافة والحراسة والمساعد والحمالون والزراعيون والسفريون.

ب- مجموعة الحرفيين :

وهم الميكانيكيون والكهربائيون وفارزو وموزعو البريد السائقون والطهاة والسباكون والنجارون.

ج- مجموعة الفنيين المساعدين:

وهم : عمال الأشعة والمختبرات والمستشفيات والمصانع والورش ومراكز التدريب. اما المعيار الاخر وهو تعيينهم على بند الأجور.

٤- ملاحظات وتعريفات خاصة بالخاضعين لنظام العمل :

أ- عمال الزراعة لايد من توفر عدد لا يقل عن عشرة حتى يسري عليه النظام، اما إذا اقتترنت الزراعة بالصناعة فيسري النظر عن العدد.

ب- العاملون لبعض الوقت يخضعون للنظام بحدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

العمل لبعض الوقت : العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل و لساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع.

ج- هناك ملاحظات نصت عليها المادة السادسة وهي أن تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، ما يقرره الوزير.

العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً.

العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً.

سابعاً : والاستثناءات من سريان نظام العمل

المادة السابعة من نظام العمل : يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام :

١- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشآت التي لا تضم سواهم.

٢- خدم المنازل ومن في حكمهم.

٣- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

- ٤- عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام.
 - ٥- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.
 - ٦- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية مدربوها.
- وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقاتهم مع مستخدميهم، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم، وترفعها لمجلس الوزراء.

ملاحظات حول الاستثناءات :

عمال المنشآت العائلية يجب أن يكون جميعا من أفراد الأسرة، وألا تضم المنشأة سواهم.
خدم المنازل مستثنيين بسبب طبيعة علاقتهم بصاحب العمل وخدمته، والمقصود هنا من تعلق خدمته بالعمل في المنزل الخاص ويخرج من يعمل بالخدمة في الفنادق والمقاهي.

البرهي